

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail

Jabatan Pentadbiran Perniagaan

Kulliyyah Ekonomi and Sains Pengurusan

UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail

Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan

Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan

UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL

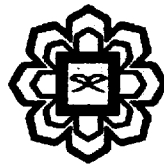


IIUM Press

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA: ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail
Jabatan Pentadbiran Perniagaan
Kulliyyah Ekonomi and Sains Pengurusan
UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail
Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan,
Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan
UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL
Malaysia



IIUM Press

Published by:
IIUM Press
International Islamic University Malaysia

First Edition, 2011
©IIUM Press, IIUM

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without any prior written permission of the publisher.

Perpustakaan Negara Malaysia

Cataloguing-in-Publication Data

Yusof Ismail : Pembangunan Dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu-Isu Terpilih

ISBN: 978-967-418-178-9

Member of Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia – MAPIM
(Malaysian Scholarly Publishing Council)

Printed by :
IIUM PRINTING SDN.BHD.
No. 1, Jalan Industri Batu Caves 1/3
Taman Perindustrian Batu Caves
Batu Caves Centre Point
68100 Batu Caves
Selangor Darul Ehsan
Tel: +603-6188 1542 / 44 / 45 Fax: +603-6188 1543
EMAIL: iiumprinting@yahoo.com

Kandungan

Pengenalan	3
Bab 1	
Gaya Kepimpinan Penyertaan, Tanggapan Penghargaan, Dan Prestasi Kerja Dalam Konteks Pengurusan Kualiti Menyeluruh	
<i>Azman Ismail, Mohamed Fadzil Abdul Razab dan Yusof Ismail</i>	<i>13</i>
Bab 2	
Program Latihan, Motivasi Latihan, dan Keberkesanan Latihan	
<i>Azman Ismail, Nurul Inani Ibrahim dan Yusof Ismail</i>	<i>25</i>
Bab 3	
Penugasan Latihan, Rasa Berguna dan Motivasi Latihan	
<i>Azman Ismail, Suriani Mat Ali dan Yusof Ismail</i>	<i>37</i>
Bab 4	
Pembangunan Penilaian Prestasi, Orientasi Autonomi dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Zuryati Mohamad dan Yusof Ismail</i>	<i>49</i>
Bab 5	
Jenis Faedah Kerja, Keadilan Distributif dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Chong Siaw Joon dan Yusof Ismail</i>	<i>63</i>
Bab 6	
Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran, Keadilan Prosedur Dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Noraida Wahid dan Yusof Ismail</i>	<i>73</i>
Bab 7	
Tekanan Kerja, Peranan Sokongan Sosial dan Konflik Hal Kerja dengan Keluarga	
<i>Azman Ismail, Wan Norhafizainee Wan Mahmood dan Yusof Ismail</i>	<i>87</i>
Bab 8	
Emosi Pekerja, Gangguan Kerjaya-Keluarga dan Luapan Emosi	
<i>Azman Ismail, Andy Abdul Razak dan Yusof Ismail</i>	<i>99</i>
Bab 9	
Amalan Komunikasi Antara Mentor Dan Mente, Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran Dan Kebolehan, dan Sikap dan Tingkahlaku Mente	
<i>Azman Ismail, Kamsiah Hasbullah dan Yusof Ismail</i>	<i>111</i>
Bab 10	
Sistem Penilaian Prestasi Sektor Awam di Malaysia: Pemikiran Semula Terhadap Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Prestasi	
<i>Rusli Ahmad, Azman Ismail dan Yusof Ismail</i>	<i>131</i>
Bab 11	
Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Wang dan Keinginan untuk Berhenti	

<i>Azman Ismail, Waty Kuching, Mai Sumiyati Ishak dan Yusof Ismail</i>	<i>141</i>
Istilah Penyelidikan (Bahasa Melayu-Bahasa Inggeris)	157
Biografi Penulis	158

BAB 9

Amalan Komunikasi Antara Mentor Dan Mente, Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran Dan Kebolehan, dan Sikap dan Tingkahlaku Mente

Azman Ismail, Kamsiah Hasbullah dan Yusof Ismail

Intisari Utama

Tujuan utama bab ini adalah untuk meninjau sejauh manakah pemindahan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan menyederhanakan kesan komunikasi antara mentor dan mente ke atas sikap dan tingkahlaku mentee? Hasil kajian ini menunjukkan dua dapatan penting: pertama, pemindahan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan hanya berupaya meningkatkan kesan amalan komunikasi antara mentor dan mente ke atas kepimpinan diri. Kedua, pemindahan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan tidak berupaya meningkatkan kesan amalan komunikasi antara mentor dan mente ke atas prestasi pengajian. Secara umum, dapatan kajian ini mengesahkan bahawa pemindahan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan bertindak sebagai *penyederhana separuh* dalam hubungan di antara komunikasi antara mentor dan mente dengan sikap dan tingkahlaku individu.

Kata kunci: Kebolehan, kemahiran, komunikasi, mente, mentor, pemindahan pengetahuan, *regresi hierarki moderasi*, sikap, tingkahlaku individu

Pengenalan

Dalam tradisi Barat, istilah mentoring mula diketahui daripada cerita epik *The Odyssey* yang ditulis oleh Homer dalam zaman Greek kuno. Tulisan ini mengisahkan bahawa Odysseus yang terlibat dalam peperangan *Trojan* telah menyarankan kawan setianya yang berpengalaman, iaitu Mentor supaya mendidik dan mengasuh anaknya, iaitu Telemachus (mente atau protege) agar anaknya mampu menghadapi alam kehidupan dewasa yang penuh mencabar. Dalam zaman Greek, istilah mentoring memberi tumpuan kepada bidang pendidikan atau kaunseling, iaitu mentor adalah orang tua yang mempunyai banyak pengalaman dan boleh dipercayai yang telah ditugaskan untuk mendidik orang muda yang memerlukan pengalaman. Amalan mentoring ini telah memberi ilham kepada para sarjana pengurusan masa kini untuk membuat tafsiran yang bersifat umum, sesuai dengan peredaran zaman dan boleh diaplikasikan dalam pelbagai jenis organisasi.

Para sarjana pengurusan masih belum sepakat dalam menentukan paradigma yang terbaik untuk mentakrifkan istilah *mentoring*. Kebanyakan mereka bersetuju jika istilah mentoring ditafsirkan secara umum sebagai perhubungan antara mentor dan mente yang berlaku dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Secara khususnya, mentor ditakrifkan sebagai kaunselor, pembimbing, tutor, jurulatih atau penaja. Mente pula ditakrifkan sebagai individu yang kurang pengetahuan dan pengalaman atau pelajar.